

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin modern pada era globalisasi yang penuh tantangan ini, mengharuskan adanya Pendidikan yang mampu menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berprestasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berprestasi, maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan. pendidikan merupakan salah satu pilar dan modal utama dalam mengantisipasi, menyongsong masa depan, karena Pendidikan selalu diorientasikan untuk mengembangkan sumber daya peserta didik guna dapat berperan di masa yang akan datang dan diarahkan kepada kebutuhan manusia. Guru merupakan kunci utama atau sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan mutu serta kualitas Pendidikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2010) menyatakan bahwa kualitas Pendidikan ditentukan oleh berbagai faktor dominan: guru, kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana sekolah termasuk kelengkapan buku media, atau alat pembelajaran, perpustakaan sekolah, dan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan peserta didik. Guru juga komponen yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan proses dan hasil Pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan Pendidikan yang berkualitas juga dipengaruhi oleh

kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntunan penting untuk mencapai tujuannya. Aspek-aspek dalam Aspek-aspek dalam penilaian kinerja guru harus sesuai dengan apa yang dikerjakan guru. Sesuai dengan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugasnya guru harus professional sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU N0.20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kependidikan merupakan standart yang bersinggungan langsung dalam proses berlangsungnya pelaksanaan Pendidikan.

Pada faktanya yang terjadi di sekolah-sekolah masih banyak terlihat masalah kinerja guru, sebagian guru masih memiliki kinerja yang rendah dalam menjalankan tugas fungsinya, artinya masih ada guru yang mengajar secara monoton tanpa persiapan yang matang. Guru dalam persiapan mengajar masih sederhana, menggunakan metode ceramah dari waktu ke waktu dan terkesan berlangsung seadanya. Kurangnya kemauan guru dalam menggunakan strategi pembelajaran yang variatif, sehingga siswa menjadi merasa bosan dan jenuh pada proses belajar mengajar berlangsung. Kurangnya motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan salah satu motif yang menyebabkan kinerja guru kurang profesional. Biasanya guru dapat bekerja secara professional apabila pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi, sarana prasarananya lengkap dan memadai, lingkungan yang kondusif, kepemimpinan kepala sekolah yang baik, serta terjalinnya komunikasi yang baik antara individu sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru dengan penuh semangat.

Salah satunya keberhasilan kinerja guru akan tampak jika terdapat motivasi kerja dari seorang guru. Menurut Mulyasa (2002: 119) “motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja”. Setiap individu satu dengan yang lainnya memiliki karakteristik khusus yang berbeda dalam dirinya dalam

melakukan pekerjaan. Motivasi menjadi sangat penting, karena apabila seorang guru dalam bekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa motivasi, dapat menimbulkan menurunnya semangat guru dalam kinerjanya. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seorang guru dalam melakukan kegiatan nyata. Menurut Mulyasa (2002: 120) “motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”. Oleh karena itu motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, apabila motivasi seorang guru tinggi maka semakin tinggi juga kinerjanya, begitupun sebaliknya.

Keberhasilan suatu sekolah juga tidak lepas dari pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab dalam tingkat satuan Pendidikan, serta maju mundurnya sekolah yang dipimpin. Sehingga keberadaanya dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor diantara yang lain yang mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berhasil apabila kepala sekolah memahami faktor-faktor yang menjadikannya mampu dan berhasil dalam memimpin sekolah dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapainya, sehingga kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengarahkan tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Husein (2017: 140) menyatakan kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memandu para administrator dan memandu guru untuk bekerja sama dalam memajukan sekolah/pendidikan. Kepala sekolah memiliki otoritas utama untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab dalam menyiapkan guru-guru yang berkompeten, sarana dan prasarana, manajemen yang tepat sasaran dan khususnya peningkatan mutu guru.

SMA Muhammadiyah 1 Surakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang memegang peran penting dalam mencetak generasi

penerus yang berkualitas. Guru merupakan tokoh utama dalam lingkup pendidikan khususnya di sekolah, oleh sebab itu perlu adanya motivasi yang dapat menunjang prestasi kerja seorang guru untuk memperoleh keberhasilan dalam kegiatan proses belajar mengajar, dan tentunya hal tersebut berkaitan dengan kinerja guru. Kinerja guru yang tinggi menjadikan hal penting untuk mencapai kualitas pendidikan yang dapat dilihat dari motivasi kerja yang dimiliki setiap guru dan kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membawa lembaga pendidikan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika setiap guru memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak baik pada kinerjanya dan akan memperoleh persepsi yang baik pula dari pimpinannya yang pada akhirnya secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan rata-rata kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan tetapi belum signifikan. Realita yang mendukung pernyataan tersebut antara lain kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, masih ada siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan guru, komunikasi antar individu yang kurang maksimal, serta kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki peran penting atas tanggung jawab penuh mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kinerjanya. Dilihat dari cara Kepala Sekolah dalam berinteraksi dengan guru dan karyawan di lingkungan sekolah, hal tersebut sangat mempengaruhi berhasil tidaknya sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. Dari uraian di atas, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 1 SURAKARTA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kurang maksimalnya motivasi guru menunjukkan kinerja guru menjadi belum optimal.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kegiatan mendorong kinerja guru terhadap pencapaian tujuan sekolah telah terlaksana, namun kinerja guru masih belum maksimal.
3. Kualitas Pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terkait pada latar belakang, identifikasi masalah di atas sangat luas. Untuk memfokuskan pembatasan dan pemecahan masalah, maka peneliti membatasi ruang lingkup. Masalah yang akan dikaji pada penelitian ini dibatasi pada aspek:

1. Penelitian ini dilakukan pada semua guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta.
2. Kinerja guru yang dimaksud adalah bagaimana guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Motivasi kerja guru yang dimaksud adalah motivasi intrinsik.
4. Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud yaitu bagaimana hubungan Kepala Sekolah dengan guru dalam meningkatkan kinerja guru agar optimal

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta ?

2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta ?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi:

1. Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta.
3. Motivasi kerja guru dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini dapat meningkatkan kinerja guru terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah, dan juga sebagai bahan acuan serta pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi sekolah, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru agar tercapainya mutu pendidikan yang baik.
 - b. Bagi Guru, sebagai informasi guru agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas.
 - c. Bagi pihak lain, sebagai pedoman dalam mengembangkan pendidikan khususnya dalam penelitian yang sejenis.